Filiales de Giat industries

Groupe NEXTER

Satory le 20/04/11

La CFDT exige la reconnaissance du travail des salariés par une politique salariale de bon niveau !

Chacun a pu mesurer la proposition salariale de la direction pour l'année 2011 qui s'expliquerait, selon le DCRH, par les politiques salariales des années précédentes où la direction aurait été généreuse au point de «serrer la ceinture» aux salariés cette année. Toujours selon la direction, il n'y aurait aucun lien avec l'opération qui cristallise tous les niveaux de l'entreprise depuis le début de l'année intitulée Grand Large, renommée «Projet compétitivité» au CCE du 6 avril dernier. Il faut dire que l'entreprise a grand souci de maintenir des marges importantes sur nos marchés et dès qu'il s'agit d'augmenter des indemnités ou les rémunérations, les calculatrices de nos dirigeants voient rouge. Pourtant, les motifs de satisfactions du travail des salariés ne manquent pas et la direction, elle-même, n'a pu que le dire en CCE lors de la présentation des comptes et des résultats 2010, jusqu'à confirmer l'amélioration de la note DGA. Alors quelles peuvent être les réelles motivations de la direction pour une telle «punition» envers les salariés ? La CFDT a des arguments pour une toute autre politique salariale 2011 et elle vous en expose les grandes lignes.

Une proposition à contre-courant !

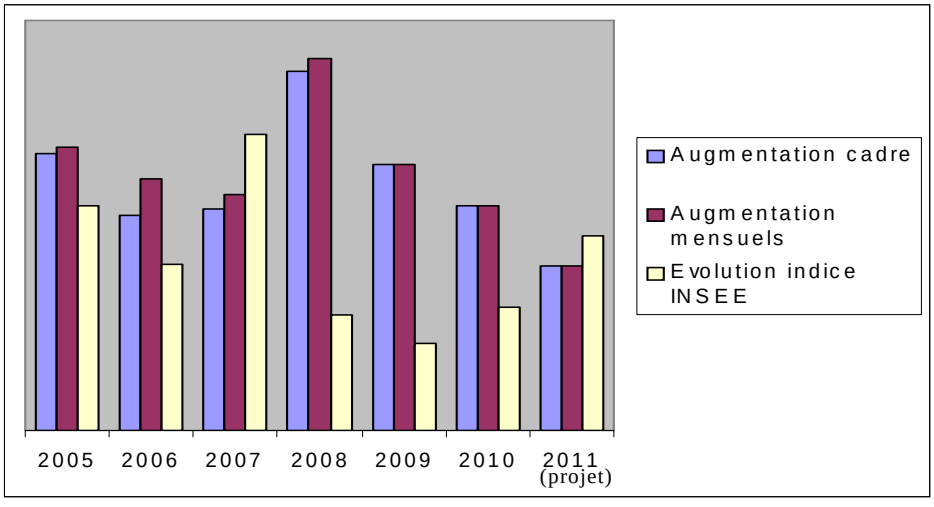
La direction a fait une proposition lors de la réunion NAO du 7 avril à hauteur de 1,6% qui exclut les AG pour tous les salariés du groupe avec un salaire brut de plus de 2 000 euros. De plus le niveau de 1,6% regroupe les AI et les AC, autant dire que cette proposition (qui n'a pas été détaillée) ne laisse entrevoir un niveau réel d'AI qu'à 1,3% maximum pour laisser des AC (égalité professionnelle, jeunes diplômés, disparité salariale, mobilité, etc.). Voilà donc le niveau d'augmentation individuelle moyen que la direction réserverait aux salariés pour l'année 2011, probablement 1.3%.

Parlons maintenant des primes exceptionnelles. Rappelons que celles-ci ne sont pas durables, puisqu'elles n'interviennent que sur l'année en question pour le bénéficiaire. Toutefois, elles permettent de reconnaître des actions particulières dans le courant de l'année et améliorent ponctuellement le pouvoir d'achat. Et bien, même là, la direction a revu le niveau en 2011 puisqu'elle n'y consacrerait que 0.2% au lieu de 0.5% en 2010 pour les mensuels et 0.3% pour les cadres. Y aurait-il eu moins d'actions engagées en 2010 pour expliquer cette diminution ? N'y aurait-il pas eu d'évènements qui auraient demandé des «coups de collier»? La direction considère sans doute que «c'est la vie normale de toute entreprise» et que nous sommes condamnés à ce mode de travail, toujours dans l'urgence.

Pour les BSO et PV, la direction n'a pas revu les taux 2010 pour 2011. Oui mais, n'oublions pas que ces parts variables sont effectivement variables et soumises au jugement des objectifs atteints (c'est la version officielle).

Le monde dans lequel nous vivons...

En parallèle de la proposition salariale 2011 de la direction, regardons la situation que nous vivons au quotidien. Pour ne pas apparaître polémique, la CFDT a pris les sources officielles ou encore des éléments communiqués par des économistes reconnus :



IPC[1] **2011 : 1,8%** (+ 0.8% en février), **il vient de passer à 2%**.
IPCH[2] **: 2.2%** (outil de comparaison en Europe) avec une révision de **+0.3%** par les économistes par rapport à la prévision initiale.
INSEE : 1.9%, en hausse de 0.8% sur un mois
I**nflation : 1.8%** (chiffres de Bercy)
Prix de l'énergie : + 15,3% en un an
Produits pétroliers : +19,6% en rythme annuel
Hausse sur 1 mois : alimentation +0,9% et **+2,9%** pour les seuls produits frais ou encore le pain (+0.6%), les huiles (1,4%), le record pour l'habillement et chaussures (+8%)...

[1] Indice des prix à la consommation
[2] indice des prix à la consommation harmonisé

Quelques éléments chiffrés du Groupe :

Rappelons certains résultats de l'entreprise de l'année 2010 qui montrent tout l'engagement des salariés et les nets progrès encore acquis et reconnus par nos clients.

- **Chiffre d'Affaires 2010 : 1, 07 Milliard d'euros «Record N°1»**
- **Bénéfices 2010 :** > **à 200 Meurs «Record N° 2»**
- **Effet rentabilité : 110,5 Meurs «record N°3»**

A cela, ajoutons que tous les jalons de livraisons ont été respectés. Ainsi, la note DGA s'en trouve nettement améliorée et nous apporte une crédibilité vis à vis du client français, mais aussi des potentiels futurs clients. Tout ceci est principalement dû à l'investissement quotidien de l'ensemble des salariés à tous les niveaux de l'UES.

Certes, la participation et/ou l'intéressement sont là pour reverser des dividendes aux salariés, pas autant qu'à l'actionnaire cependant, mais la direction ne peut s'abstenir de tenir compte de cet engagement des salariés et au moment où elle engage de nouveaux chantiers pour améliorer nos ventes, elle ne doit pas se tromper de levier.

Réduire la masse salariale peut être tentant vu d'un côté purement comptable et patronal, mais l'ensemble des salariés ne s'investira pas dans un projet d'entreprise dans de telles conditions.

Alors, il faut négocier !

Toute machine a besoin d'huile pour faire tourner les différents rouages. Sinon elle se grippe, voire elle se casse. Cela coûte cher pour la remise en état. De plus il faut du temps ! La direction dispose du manuel d'entretien et c'est à elle de déterminer le bon niveau d'attention qu'elle souhaite porter à la machine Nexter. Pour la CFDT, il serait dommage de chercher à faire des économies de ce côté car, au final, la machine se dégradera et finira par s'arrêter. Alors, fini les grands chantiers, fini les «lean management», fini la compétitivité, et re-bonjour les difficultés...
Faut-il en arriver là ? Certainement pas, la CFDT refuse que la direction mette en danger l'entreprise parce qu'elle aura fait le mauvais calcul. Alors, à la prochaine réunion de négociation, la CFDT lui rappellera sa responsabilité envers tous les emplois du groupe et le besoin de garder des salariés motivés et reconnus. **Elle exigera une politique salariale 2011 qui réponde à cet objectif.**

Comment pourrait-on admettre qu'après tous les efforts fournis, tous les résultats «au vert», la direction n'apporte pas l'encouragement nécessaire en matière salariale pour assurer l'avenir du groupe. **La CFDT est favorable à la négociation et à une solution restranscrite dans un accord d'UES, garante d'une application commune dans l'ensemble des filiales et pour toutes les catégories de salariés soumises à la NAO**.

La direction joue de la stratégie du calendrier !

Alors que certains groupes industriels où l'Etat détient aussi une bonne partie du capital, ont déjà terminé les négociations salariales, la direction de Nexter démarre tout juste les discussions. Selon elle, cela viendrait des échanges avec le ministère des Finances pour déterminer l'enveloppe budgétaire accordée chaque année à l'entreprise. Nexter doit sans doute passer le dernier dans les bureaux de Bercy.

Nous serions donc abonnés à un calendrier qui, fait du hasard, juxtapose les versements des intéressement/participation avec les négociations salariales.Les textes de loi condamnent toute substitution de salaires par l'épargne salariale et la CFDT le rappelle régulièrement. Bien évidemment la direction s'en défend, mais on peut toutefois s'interroger sur ce calendrier étonnamment favorable pour la direction pour «calmer» les réactions des salariés face à une politique salariale TRES modérée. **Les salariés sont impatients de voir la suite donnée à cette négociation salariale...**